



Sud-Solidaires BPCE - 24, avenue du 24 février - 79000NIORT
06-37-61-34-04 / 06-74-56-88-28
sudceapc@yahoo.fr / www.sudbpce.com -  SUDBPCE -  SUDBPCE

Union
syndicale
Solidaires

DELEGUE-ES DU PERSONNEL POITOU-CHARENTES REUNION DU 19 juillet 2018

Elu-es **Sud-Solidaires** : Gabriel Breuillat, Pierre Frey, Béatrice Jolly, Carole Le Royer, Christel Personne, Erwan Theret

Déléguée Syndicale **Sud-Solidaires**, Nathalie Paitreault

Le syndicat **Sud-Solidaires** demande que toutes les questions soient inscrites dans le compte-rendu, même celles considérées par la direction comme ne relevant pas des DP. Le fait d'inscrire « les questions N°x, ne relèvent pas de la compétence des DP » ne permet pas aux collègues qui lisent les comptes-rendus de savoir qu'elle était la question posée. La direction ne respecte pas non plus la loi qui l'y oblige.

Conformément à l'article L2313-1 du code du travail de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise et de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle :

1/Les commandes prédictives ne correspondent pas toujours aux besoins de chargement des GAB. Entre une intelligence artificielle et le bon sens que dois choisir le collègue ? Dois t il laisser un gab vide et un autre trop plein ? [Réponse CEAPC, pas DP](#)

Commentaires **Sud-Solidaires** : Effectivement cela ne concerne pas les DP, mais quand une bonne pratique peut être formulée pourquoi la rejeter ? Pour autant ce sont bien les conditions de travail qui sont en cause. **Sud** en reparlera en CHSCT. On peut aussi poster sur l'appli « faire + simple » pour avoir des « Like » et faire évoluer les choses !

2/ Dans l'attribution de la PV d'un collègue d'un service du siège, il y a un critère « service », les délégués du personnel **Sud-Solidaires** demande quels sont les critères utilisés pour mesurer cette partie là ? [Réponse CEAPC](#), Il s'agit a priori d'un critère défini par la ligne managériale : il convient que le collaborateur se rapproche de son manager si son objectif ne lui semble pas suffisamment explicite.

Commentaires **Sud-Solidaires** : la direction précise que c'est « a priori » ! Etonnant comme formulation ! N'y a-t-il pas des critères définis de manière homogène sur la CEAPC ?

3/ La charte de management stipule que les jugements de valeurs sont interdits, comment se fait il alors qu'un manager ose dire, sans argumenter avec des faits réels ni preuves, « un manque d'implication » comme motif de non obtention de la PV individuelle et collective ? [Réponse CEAPC](#), Les propos suscités ne correspondent en rien à un jugement de valeur mais à une appréciation de savoir-être. Il relève du droit et devoir managérial d'évaluer les savoir-être des collaborateurs et d'illustrer leur appréciation

Commentaires **Sud-Solidaires** : En off la direction précise qu'il faut illustrer l'évaluation du savoir-être et cela est moins recevable s'il n'y a pas de précisions fournies par le manager ... pour différencier un jugement de valeur d'une appréciation de savoir-être, il faut des exemples factuels

4/ Le tableaux récapitulatif des échelles de performance des fonctions support énumère des objectifs à atteindre pour l'obtention d'une PV collective ou individuelle. La direction peut elle nous faire part des critères que doit utiliser le n+1 pour juger de l'implication des collègues dans le service ? [Réponse CEAPC, Cf note modalités part variable disponible sous l'intranet.](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : Les critères sont très compliqués à évaluer et très subjectifs, comment peut on juger (quantifier), l'implication ? la solidarité, la gestion des imprévus ? Une vrai usine à gaz, ou l'art du « comment faire pour ne pas verser de PV »

5/ Dans les pratiques managériales les entretiens d'appréciation doivent avoir lieu tous les ans en face à face (en présence du collègue et de son N+1). La direction peut-elle nous le confirmer ? [Réponse CEAPC, Les Entretiens d'Appréciation des Compétences, oui.](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : un entretien est un moment d'échange entre au moins 2 personnes en face à face ou par téléphone. Donc pas d'entretien d'appréciation des compétences sans les 2 protagonistes....

6/ Dans les pratiques managériales les entretiens d'appréciation doivent être réalisés en face à face, donc un entretien d'appréciation qui a été réalisé sans la participation de l'intéressé peut il être validé ? [Réponse CEAPC, A priori, non.](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : Tiens donc !! Encore « a priori »

7/ Dans le référentiel métier d'un directeur d'agence ou de service, l'accompagnement est un point primordial, sans entretien durant toute une année, un collègue s'est vu juger sur son manque d'implication dans l'entreprise et à son poste, mais comment aurait-il pu améliorer son travail si len+1 ne le lui dit pas en cours d'année ? N'y a-t-il pas une obligation d'accompagnement pour le collègue ? [Réponse CEAPC Les actes de management doivent être réalisés conformément à la charte de management et aux procédures internes. Merci de préciser la situation pour étude](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : Nous demandons l'avis au collègue concerné.

8/ Elizabeth Dourthe, le 09 Mars, avait écrit dans un mail reçu par les lignes managériales que les portefeuilles sera enfin aux normes (550 +/- 10 %), Lors du CE d'avril, Mr Durand avait annoncé une mise aux normes des portefeuilles, à savoir 550 pour les GC et CC, et 450 pour les RC pour le 15 Avril, or il s'avère que c'est n'est pas toujours le cas. Les délégués du personnel *Sud-Solidaires* vous demandent de faire appliquer les engagements du DRH auprès des équipes compétentes. [Réponse CEAPC, pas DP](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : C'est PITOYABLE de ne même pas pouvoir tenir ses propres engagements, par contre la baisse des effectifs (RHD 20#20) et la hausse des objectifs c est immédiat !! Pour les portefeuilles, ça traîne toujours. ..Chers collègues faites remonter vos chiffres à la chaîne managériale qu'on rigole ...ou pas !! C'est un vrai problème de santé pour les salarié-es avec des PF en surcharge.

9/ La direction s'est engagée à remplacer rapidement les collègues lors d'une absence de plus d'un mois, Or, à l'agence de St Jean d'Angély, il n'y a plus de DA depuis 3 mois, quand la CEAPC va-t-elle mettre en ligne l'appel à candidature ou procéder à un recrutement et ainsi respecter ses engagements ? [Réponse CEAPC, La direction a pris cet engagement concernant le métier des GC étant resté GC. Les nouvelles règles de remplacement concernant les autres métiers font actuellement l'objet d'un process d'Information/Consultation des instances représentatives et ne sont pas encore en vigueur. Concernant le cas évoqué, la DRH a engagé le process de remplacement dans les délais autorisés par le cadre légal. La DRH et la ligne managériale ont mis en place des mesures transitoires pour pallier à l'absence du DA sur la période.](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : Et bien c est quand même là que le bas blesse, cela fait plus de 4 mois que cette agence est sans DA, au détriment de tout respect des collègues et clients !! Voilà le vrai visage de la direction !!

10/ Les délégué-es du personnel *Sud-Solidaires* vous demandent de fournir la liste des postes vacants, CDD, Intérim et congés maternité en amont de la réunion dans les mêmes délais que les questions envoyées par les Organisations Syndicales. Cela nous permettant d'étudier les documents avant. [Réponse CEAPC, non](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : erreurs de chiffres, des emplois ne remontent pas, des CDI en doublon ... voilà les erreurs que nous signalons depuis plusieurs mois lors des plénières, voilà peut être pourquoi les documents ne sont pas donnés en amont ...